



Politique de promotion et de développement d'un milieu de travail harmonieux

Direction des
ressources humaines

Adopté au CA : 25 novembre 2015

Table des matières

1.	Préambule.....	1
2.	Énoncé de politique	1
3.	Objectifs	1
4.	Champ d'application.....	2
5.	Principes	2
6.	Définitions.....	4
6.1	Abus d'autorité ou de pouvoir	4
6.2	Critère de la personne raisonnable	4
6.3	Cyberintimidation	4
6.4	Devoir de civilité	4
6.5	Incivilité	4
6.6	Harcèlement discriminatoire.....	4
6.7	Harcèlement de groupe ou persécution collective (« mobbing »).....	4
6.8	Harcèlement psychologique	5
6.9	Harcèlement sexuel.....	5
6.10	Personne mise en cause	5
6.11	Personne se percevant lésée.....	5
6.12	Personne plaignante.....	5
6.13	Personne témoin.....	5
6.14	Plainte.....	5
6.15	Violence	5
6.16	Violence physique	5
6.17	Violence verbale ou écrite.....	5
7.	Rôles et responsabilités.....	6
7.1	Conseil d'administration.....	6
7.2	Direction générale.....	6
7.3	Direction des ressources humaines.....	6
7.4	Associations syndicales et professionnelles.....	7
7.5	Comité consultatif	7
7.5.1	Rôle du comité.....	7
7.6	Gestionnaire	8
7.7	Employé	8
7.8	Personne se percevant lésée ou personne plaignante	8
7.9	Personne mise en cause	8
7.10	Personnes ressources	9
7.11	Médiateur	9
7.12	Enquêteur	9
8.	Mécanismes de traitement.....	9
9.	Mesures et sanctions.....	9
10.	Confidentialité	10
11.	Plaintes sans fondement ou de mauvaise foi.....	10
12.	Représailles.....	10
13.	Recours légaux.....	10
14.	Entrée en vigueur et révision.....	11
15.	Références	11

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger les textes.

1. Préambule

La présente politique est adoptée en vertu de :

Lois régissant le travail dont la Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et sécurité du travail et Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel; Règlement relatif au milieu de vie du Cégep de Granby; Règlement encadrant l'utilisation des réseaux sociaux du Cégep de Granby; Politique de développement et de gestion des ressources humaines du Cégep de Granby; Politique de gestion du personnel d'encadrement du Cégep de Granby; Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel; Conventions collectives du personnel syndiqué soit personnel enseignant, personnel professionnel et personnel de soutien.

2. Énoncé de politique

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, le Cégep de Granby reconnaît que toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique. Dans le but de maintenir un environnement sécuritaire et d'assurer un milieu sain, empreint de civilité et exempt de toute forme de harcèlement et de violence, il entend promouvoir les comportements de civilité. Il s'engage à mettre en place les moyens raisonnables de prévention et de résolution coopérative et corrective face aux comportements d'incivilité et aux situations de harcèlement et de violence pouvant survenir en milieu de travail.

La présente politique s'appuie sur les valeurs organisationnelles du Cégep de Granby, lequel s'engage à promouvoir, la transparence, la cohérence, le respect, l'équité, et l'engagement, ainsi que les valeurs véhiculées au plan stratégique.

3. Objectifs

La présente politique vise à :

- 1 Renforcer la position organisationnelle du devoir de civilité afin de prévenir le harcèlement et la violence;
- 2 Sensibiliser tous les membres de sa communauté aux normes de conduite acceptables au Cégep, notamment par des comportements empreints de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre;
- 3 Offrir un milieu de travail et d'études exempt d'incivilité;
- 4 Offrir un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement et de violence;
- 5 Encourager la gestion préventive et faciliter la résolution rapide d'événements pouvant mener à des situations qui pourraient dégénérer en comportements d'incivilité, de harcèlement ou de violence;
- 6 Encourager les personnes lésées et témoins de comportements d'incivilité, de harcèlement ou de violence à dénoncer ces situations afin de permettre une intervention rapide;
- 7 Fournir le soutien et l'assistance aux personnes concernées par ces conduites.

4. Champ d'application

Cette politique s'applique de manière générale à toutes les personnes qui travaillent ou participent à la vie du Cégep ou utilisent ses services. Ceci inclut notamment les administrateurs, le personnel, de même que les personnes de l'extérieur qui, pour des motifs liés au travail, aux études ou à l'utilisation des services, fréquentent le Cégep (stagiaires, fournisseurs, clients, visiteurs, etc.).

Cette politique s'applique de façon particulière aux personnels du Cégep qui exercent des activités professionnelles, des activités sociales ou récréatives en dehors des murs de l'établissement lorsque les comportements incivils, harcelants ou violents leur portent préjudice dans le cadre de leur emploi. Elle s'applique aux personnes qui ont été victimes de harcèlement ou de violence dans le cadre de leur travail ou de leurs études et qui ont quitté le Cégep de Granby depuis moins de quatre-vingt-dix (90) jours (délai prescrit par la *Loi sur les normes du travail*).

Note : Les situations de harcèlement ou de violence concernant un ou plusieurs étudiants sont encadrées par le Règlement # 7 du Cégep de Granby.

5. Principes

- 1 Le Cégep de Granby reconnaît que l'incivilité, le harcèlement et la violence sous toutes ses formes constituent des actes répréhensibles et s'efforce d'en éliminer la pratique dans son milieu;
- 2 Le Cégep s'engage à réprouver toute forme d'incivilité, de harcèlement et de violence. Il prendra les mesures préventives nécessaires par des activités de sensibilisation, d'information et de formation pour éviter cette violation des droits de la personne¹ et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent;
- 3 Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être tenues à l'abri d'incivilité, de harcèlement et de violence, d'exprimer leur désaccord si une telle manifestation se produit et de bénéficier de mesures d'assistance, de soutien et de tout recours approprié;
- 4 Un témoin ou une personne présumée victime d'incivilité, de harcèlement ou de violence peut entreprendre des démarches, déposer un signalement écrit ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles. Elle peut aussi à n'importe quel moment se retirer du processus interne en cours, auquel cas des mesures correctives peuvent néanmoins être prises, si nécessaire. La présente politique ne peut avoir pour effet de se substituer aux autres recours permis par la législation;
- 5 Le Cégep s'assure que les situations d'incivilité, de harcèlement et de violence sont traitées avec équité, diligence, en toute confidentialité, dans un délai raisonnable et dans le respect des droits des personnes concernées;
- 6 Le Cégep, les syndicats et les associations reconnaissent le droit à toute personne d'être protégée et aidée par des mécanismes et des recours appropriés lorsqu'elle croit subir une forme quelconque d'incivilité, de harcèlement ou de violence;
- 7 Le Cégep, les syndicats et les associations s'assurent que la politique soit utilisée de bonne foi. Ils privilégient le recours aux mécanismes appropriés existants ou à la résolution à l'amiable de problèmes;
- 8 Le Cégep, les syndicats, les associations et toutes les personnes visées par la politique s'assurent que les situations de harcèlement et de violence sont traitées avec respect dans la plus grande discrétion;

1 Charte des droits et libertés de la personne, Partie I, Chapitre I, libertés et droits fondamentaux.

- 9 Le Cégep, les syndicats et les associations reconnaissent que toute personne, qu'elle soit plaignante ou mise en cause, a le droit d'être écoutée et prise au sérieux et a le droit de consulter une personne ressource;
- 10 Les membres de la communauté collégiale ont la responsabilité de signaler une situation de harcèlement ou de violence et de collaborer à la mise en œuvre et à l'application de cette politique;
- 11 Toute personne a le devoir d'adopter une conduite empreinte de civilité visant à favoriser et à maintenir un climat de travail sain, exempt de harcèlement et de violence.

6. Définitions

Les définitions suivantes permettront une meilleure compréhension de la présente politique et de la *Procédure de prévention, d'accompagnement et de règlement de situations présumées inciviles, de harcèlement ou de violence* laquelle comporte des exemples à l'annexe 1.

6.1 Abus d'autorité ou de pouvoir

Exercice malveillant de l'application d'un droit de gérance visant à profiter indûment d'une situation d'autorité officielle ou non, pour agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail ou les études d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ces comportements peuvent aller jusqu'à compromettre l'emploi ou les études, nuire au rendement, menacer les moyens de subsistance ou entraver la carrière.

6.2 Critère de la personne raisonnable

Ce critère sert à déterminer si une personne raisonnable placée dans une position similaire à celle du plaignant trouverait harcelants, violents ou discriminatoires de tels comportements ou événements isolés. Les responsables de l'interprétation, de l'administration et de l'application de cette politique utilisent le critère de la personne raisonnable.

6.3 Cyberintimidation

Utilisation des technologies (Internet, appareils mobiles, etc) pour porter atteinte à la dignité d'autrui. La victime de cyberintimidation peut faire l'objet de fausses rumeurs ou de propos blessants pouvant, notamment, nuire à sa réputation ou elle peut recevoir des insultes, des menaces ou des commentaires haineux directement en utilisant les technologies (courriel, messagerie instantanée, sites Web, clavardage, téléphone cellulaire, messagerie texte, photos ou vidéos)².

6.4 Devoir de civilité

Comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail et d'études. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être du groupe, notamment le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre.

6.5 Incivilité

Comportement constituant un manque de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre qui crée un inconfort important dans le milieu du travail et d'études. Ces comportements ont un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail.

6.6 Harcèlement discriminatoire

Conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes généralement répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

6.7 Harcèlement de groupe ou persécution collective (« mobbing »)

Enchaînement de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par plusieurs personnes envers une personne ciblée (prise comme bouc émissaire).

² Hinduja et Patchin, 2009; Slonje et Smith, 2010

6.8 Harcèlement psychologique

Conduite vexatoire (des comportements, des paroles, des actes, des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés) portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu (définition inspirée de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*).

6.9 Harcèlement sexuel

Toute conduite ou abus de pouvoir se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes non désirés à connotation sexuelle et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et /ou psychologique de la personne ou qui sont de nature à lui entraîner soit des conditions de travail ou d'études défavorables, soit des représailles.

6.10 Personne mise en cause

La personne mise en cause est la personne qui est visée par une demande d'intervention ou une plainte dans le cadre de cette politique.

6.11 Personne se percevant lésée

La personne se percevant lésée est la personne qui subit une situation d'incivilité, de harcèlement ou de violence.

6.12 Personne plaignante

La personne plaignante est la personne qui soumet une demande d'intervention ou une plainte dans le cadre de la politique.

6.13 Personne témoin

La personne témoin est celle qui possède de l'information pertinente et qui peut apporter un éclairage sur la situation.

6.14 Plainte

Dénonciation écrite d'une situation d'incivilité, de harcèlement ou de violence par une personne qui croit en être victime ou qui en est témoin afin que cette situation cesse.

6.15 Violence

La violence se définit comme une agression par conduite vexatoire abusive qui se manifeste par des paroles, des actes, des gestes ou comportements non désirés, susceptibles de porter atteinte à la sécurité, à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne. Ils sont de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force ou de l'intimidation. La violence peut s'exprimer par des gestes offensants et non désirés.

6.16 Violence physique

Usage de brutalité, de contrainte physique ou de gestes disgracieux à l'endroit d'une ou plusieurs personnes, dans le but d'intimider ou de contraindre.

6.17 Violence verbale ou écrite

Paroles ou écrits qui portent atteinte à la dignité, à la réputation et à l'intégrité psychologique et/ou physique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

7. Rôles et responsabilités

7.1 Conseil d'administration

- Entérine la présente politique;
- Favorise la promotion de la politique au sein du Cégep de Granby;
- La Présidence reçoit les plaintes écrites visant la Direction générale ou la Direction des études du Cégep;
- La Présidence en fait l'analyse de recevabilité et s'assure des suites appropriées à donner avec l'aide d'un conseiller externe spécialisé, selon la procédure prévue.

7.2 Direction générale

- Promeut les comportements de civilité et s'assure de la diffusion et du respect de la politique;
- S'assure de l'application de la politique;
- S'engage à mettre en place les moyens nécessaires à la prévention, à la résolution et au traitement des plaintes en regard de la présente politique;
- Reçoit les conclusions sur les plaintes et les mesures entreprises dans le cadre de cette politique;
- Reçoit les plaintes visant le personnel d'encadrement du Cégep. Elle en fait l'analyse de recevabilité avec l'aide d'un conseiller externe spécialisé, si nécessaire et s'assure des suites appropriées à donner selon la procédure prévue;
- Agit à titre d'agent disciplinaire si elle le juge à propos étant donné le contexte et l'urgence de la situation.

7.3 Direction des ressources humaines

- Assure l'administration de la politique;
- Promeut les comportements de civilité et initie avec le comité consultatif des activités de prévention, de sensibilisation, d'information et de formation auprès du personnel en collaboration avec les gestionnaires concernés;
- S'assure que les personnes appelées à intervenir reçoivent l'information nécessaire afin d'assumer leur rôle;
- Conseille et supporte les gestionnaires concernés dans l'analyse de situations conflictuelles, d'incivilité, de harcèlement ou de violence, dans la mise en œuvre de mesures coopératives ou correctives à apporter et dans l'administration de mesures disciplinaires, le cas échéant;
- Lors du dépôt d'une plainte, à l'exception de celles visant le personnel d'encadrement, la Direction des études, la Direction générale ou un membre du conseil d'administration, analyse la recevabilité des faits allégués et informe la personne plaignante et les instances concernées de la conclusion et des prochaines étapes;
- Assure un accompagnement et un soutien aux personnes concernées;
- Avise la personne mise en cause de l'existence d'une plainte formelle à son égard et des actes qui lui sont reprochés;
- Informe la Direction générale des plaintes qui sont fondées;
- De concert avec le supérieur immédiat, décide de la mise en place de mesures provisoires, si nécessaire;
- Coordonne le mécanisme de traitement et d'enquête;
- S'assure du suivi des plaintes jugées non recevables auprès des instances concernées;
- Mandate un enquêteur qui réalisera l'enquête d'une plainte jugée recevable;
- Reçoit le rapport de l'enquêteur et avec le supérieur immédiat détermine les mesures à mettre en œuvre incluant les mesures disciplinaires, le cas échéant;

- De concert avec le(s) supérieur(s) immédiat(s) des personnes concernées, informe les deux parties des conclusions de l'enquête et des mesures qui seront mises en œuvre;
- Assure le suivi auprès du supérieur concerné afin de le supporter dans la mise en œuvre des mesures;
- Est responsable des réunions du comité consultatif;
- Dépose un bilan contenant les données non nominatives des plaintes jugées recevables ou non et des mesures entreprises, au comité consultatif, à l'équipe de direction et aux instances concernées;
- S'assure de la révision et de la mise à jour de la politique.

7.4 Associations syndicales et professionnelles

- Sensibilisent et informent leurs membres concernant le contenu de la politique;
- Font la promotion des comportements de civilité en milieu de travail et du respect de la présente politique auprès de leurs membres;
- Collaborent à l'atteinte des objectifs visés par la politique et encouragent leurs membres à régler leur différend et à collaborer à la résolution coopérative d'éventuels conflits ou si la situation le requiert, avec l'enquêteur;
- Délèguent les représentants au comité consultatif;
- Recommandent les personnes ressources.

7.5 Comité consultatif

Le comité consultatif est animé par un représentant de la Direction des ressources humaines qui en est responsable. Il est composé des personnes suivantes :

- Trois (3) représentants du personnel enseignant;
- Deux (2) représentants du personnel de soutien;
- Deux (2) représentants du personnel professionnel;
- Un (1) représentant de l'association des cadres.

Le quorum doit au moins être constitué d'un représentant de chaque catégorie. Ces personnes sont nommées par leur syndicat ou leur association. Une personne substitut peut également être nommée en cas d'indisponibilité du représentant.

Le comité peut inviter d'autres personnes à participer à ses réunions.

Le comité se réunit au moins deux fois par année : une fois durant la session d'automne et une autre durant la session d'hiver.

7.5.1 Rôle du comité

- S'assure de la mise en application de la politique, de recommander, de concevoir et de mettre sur pied des activités de promotion et de prévention visant à contrer l'incivilité, le harcèlement ou la violence.
- Participe à la mise à jour de la politique et propose des recommandations;
- S'assure que les personnes ressources soient désignées par les instances appropriées, qu'elles reçoivent la formation nécessaire à l'exercice de leur rôle et diffuse la liste;
- Propose des moyens de formation et d'information sur les causes et les conséquences de l'incivilité, du harcèlement ou de la violence ainsi que sur les droits et responsabilités des personnes et les recours possibles;
- Participe à la diffusion de la politique et de la procédure prévue;

- Supporte la Direction des ressources humaines en informant, au besoin, la personne présumée victime d'incivilité, de harcèlement ou de violence de ses droits, des recours possibles et des démarches à suivre;
- Prépare un plan de travail annuel;
- Reçoit et analyse les bilans déposés et fait des recommandations au besoin.

7.6 Gestionnaire

- Promeut les comportements de civilité et s'assure de la diffusion et de l'application de la politique au sein de sa direction/service/département;
- Adopte une gestion préventive en détectant les facteurs de risque individuels et organisationnels, en procédant à un suivi régulier du climat de travail et en faisant la promotion de comportements empreints de civilité;
- Assure un rôle de premier plan dans la gestion du mécanisme de résolution coopérative ou corrective auprès de ses employés impliqués dans des situations conflictuelles, d'incivilité, de harcèlement ou de violence. Au besoin, les dirige vers une personne ressource ou un organisme;
- Analyse les situations en recueillant les faits;
- Intervient promptement auprès des personnes concernées par des mesures de résolution coopérative ou corrective, selon le cas, lorsqu'une situation conflictuelle, d'incivilité, de harcèlement ou de violence est portée à son attention ou lorsqu'il observe une situation pouvant dégénérer en harcèlement ou violence;
- Met en place des mesures provisoires afin de modifier la situation alléguée, au besoin;
- Collabore avec les personnes intervenant dans le mécanisme de traitement et d'enquête ainsi que dans la mise en œuvre des plans d'action, des mesures et de leurs suivis.

7.7 Employé

- Connait et respecte la politique;
- Participe à la prévention ainsi qu'au maintien d'un climat sain à l'intérieur de son équipe de travail, de sa classe et du Cégep;
- Donne l'exemple en adoptant un comportement respectueux;
- Indique à la personne qui subit du harcèlement ou de la violence qu'il est au fait de la situation et l'invite à réagir;
- Rapporte auprès de son supérieur toute situation de harcèlement ou de violence dont il est témoin;
- Collabore comme témoin pendant toute la durée de traitement d'une plainte, s'il y a lieu.

7.8 Personne se percevant lésée ou personne plaignante

- Signifie, si elle s'en sent capable, à la personne à qui elle reproche une conduite d'incivilité, de harcèlement ou de violence son malaise ou son non-consentement;
- Collabore à la démarche de résolution coopérative ou corrective;
- Maintient un rapport respectueux et responsable avec la personne mise en cause;
- Conserve en tout temps le contrôle de sa démarche et peut choisir de se retirer, d'utiliser d'autres recours ou de revenir à une démarche de résolution coopérative.

7.9 Personne mise en cause

- Amende son comportement auprès de la personne se percevant lésée dès la connaissance d'un malaise ou du non-consentement;
- Collabore à la démarche de résolution coopérative ou corrective;
- Collabore au traitement de la plainte et aux mesures mises en place pour améliorer la situation;
- Maintient un rapport respectueux et responsable avec les personnes concernées.

7.10 Personnes ressources

- Recommandées par les associations syndicales ou professionnelles en fonction de leur probité et de leurs qualités personnelles et professionnelles : impartialité, disponibilité, ouverture aux autres et capacité d'interagir dans le cadre d'une relation de soutien et d'accompagnement;
- Reçoivent la formation nécessaire à l'exercice de leur rôle;
- Sont des employés du Cégep de Granby;
- Accompagnent et soutiennent la personne se percevant lésée, la personne plaignante ou celle mise en cause;
- À la demande de la personne plaignante, valident les documents de plainte qu'elle a complétés;
- À la demande de toute personne concernée, peuvent accompagner celle-ci à titre d'observateur lors de ses différents témoignages.

7.11 Médiateur

- Choisi par la direction concernée et par la Direction des ressources humaines en fonction de ses qualités personnelles et de sa compétence professionnelle. Peut être issu du programme d'aide aux employés ou d'un bureau professionnel;
- Favorise la résolution coopérative par l'intervention sur une base volontaire, par des échanges entre les parties afin de dénouer le conflit, voire de le régler définitivement;
- Émet les recommandations proposées à la direction concernée et à la Direction des ressources humaines pour maintenir le règlement du dossier.

7.12 Enquêteur

Selon la nature du dossier ou des circonstances, la personne responsable des plaintes mandate une personne externe pour agir à titre d'enquêteur.

- Choisi en fonction de ses qualités personnelles et de sa compétence professionnelle. Peut être issu du programme d'aide aux employés ou d'un bureau professionnel;
- Recherche et analyse les faits afin d'évaluer de façon impartiale les allégations formulées dans la plainte;
- Détermine les préjudices causés à la personne se percevant lésée;
- Émet ses conclusions et ses recommandations par écrit.

8. Mécanismes de traitement

Une personne qui croit avoir été victime ou témoin de comportements pouvant contrevenir à la présente politique dispose de divers moyens pour dénoncer la situation, à savoir, une démarche de résolution coopérative ou une démarche formelle de résolution corrective, lesquelles sont décrites dans le document intitulé « *Procédure de prévention, d'accompagnement et de règlement de situations présumées inciviles, de harcèlement ou de violence* ».

9. Mesures et sanctions

Dans le cas où il est établi qu'il y a de l'incivilité, du harcèlement ou de la violence, le Cégep doit prendre des mesures raisonnables pour redresser la situation problématique et permettre à la personne lésée de poursuivre ses activités dans un milieu exempt d'incivilité, de harcèlement ou de violence.

Les sanctions sont déterminées en tenant compte de certains critères dont :

- la gravité des gestes posés;

- la répétition et la continuité des gestes;
- les comportements antérieurs et postérieurs à la plainte (regrets, excuses, récidives et autres).

Les mesures qui s'appliquent sont celles prévues aux conventions collectives ou aux règlements déterminants les conditions de travail et peuvent notamment comprendre :

- la réprimande écrite;
- la suspension;
- la mutation, dans le cas où il n'est pas raisonnable que les personnes concernées par la plainte continuent à travailler ensemble;
- la rétrogradation;
- le congédiement.

10. Confidentialité

Le Cégep de Granby ne divulguera à personne le nom des personnes concernées ni aucun détail relatif à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire une enquête sur la plainte, pour prendre des mesures disciplinaires ou correctives reliées à celle-ci ou pour effectuer une intervention de gestion.

Toutes les personnes qui se prévalent de cette politique ainsi que celles qui sont interpellées par son application sont tenues, dans les limites prescrites, de respecter l'obligation de confidentialité.

11. Plaintes sans fondement ou de mauvaise foi

Une plainte déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme étant de mauvaise foi lorsqu'il est déterminé qu'elle était injuste, faite par méchanceté ou dans le but de nuire. L'auteur de cette plainte peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable selon la nature et la gravité de la situation.

Des mesures de réparation dans l'intérêt de la personne accusée à tort pourront être prises, s'il y a lieu.

12. Représailles

Les représailles sont considérées comme une faute disciplinaire grave. Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre toute personne concernée par la plainte, se verra infliger une sanction.

13. Recours légaux

Le mécanisme interne de recours ne peut empêcher une personne croyant être victime d'incivilité, de harcèlement ou de violence d'utiliser la procédure de grief (s'il s'agit de personnel syndiqué), de porter plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Lorsqu'une personne croyant être victime de harcèlement ou de violence utilise un des recours légaux ci-haut mentionnés, cette démarche ne peut influencer sur le processus d'accompagnement et de règlement suggéré par la présente politique si la poursuite de ce processus est susceptible de résoudre la situation.

14. Entrée en vigueur et révision

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration du Cégep de Granby. Elle abroge et remplace la « *Politique contre toutes formes de harcèlement* » adoptée le 22 novembre 2005. Elle sera révisée de façon périodique ou au besoin sur recommandation du comité consultatif.

15. Références

Pour élaborer cette politique, le comité de travail a bénéficié de l'expertise de Monsieur Pierre Lefebvre, conseiller en Santé et sécurité du travail pour la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

CÉGEP DE GRANBY HAUTE-YAMASKA (2005), *Politique contre toutes formes de harcèlement*.

CÉGEP DE L'OUTAOUAIS (2012), *Politique pour un milieu de vie exempt de violence et de harcèlement*.

CÉGEP VANIER (2013), *Politique officielle du Cégep « Milieu d'apprentissage et de travail respectueux »*.

CÉGEP DE VICTORIAVILLE (2014), *Politique pour un milieu exempt d'incivilité, de harcèlement et de violence*.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) (2014), *Le contenu d'une politique sur le harcèlement psychologique*.

CHAMPLAIN REGIONAL COLLEGE (2014), *Politique en matière de harcèlement*.

CRIRES, GRIAP, CSQ (2012), *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation*.

CSSS DE MEMPHRÉMAGOG (2011), *Politique sur l'obligation de civilité et sur la prévention du harcèlement et de la violence*.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (2011), *Politique de civilité de l'UQAT*.